

PENGARUH *PROTEAN CAREER ORIENTATION* TERHADAP *CARRER OPTIMISM* MELALUI *CARRER ADAPTABILITY* DAN *CARRER DECISION SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : SEPTIAN RIZKY CHANDRA
NPM : 1905160386
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 13 Agustus 2024, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : SEPTIAN RIZKY CHANDRA
NPM : 1905160386
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PROTEAN CAREER ORIENTATION TERHADAP CARRER OPTIMISM MELALUI CARRER ADAPTABILITY DAN CARRER DECISION SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.

EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. IL JANUHLI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skrripsi ini disusun oleh :

Nama : SEPTIAN RIZKY CHANDRA
N.P.M : 1905160386
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *PROTEAN CAREER ORIENTATION*
TERHADAP *CARRER OPTIMISM* MELALUI *CARRER*
ADAPTABILITY DAN *CARRER DECISION SELF*
EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2024

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Acc field ter
2/10
2024

Nama Mahasiswa : Septian Rizky Chandra
NPM : 1905160386
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Optimism* Melalui *Carrer Adaptability* dan *Carrer Decision Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|------------------------------------|---------|-------------|
| Bab 1 | Rumusan Rumusan Masalah | | t |
| Bab 2 | Laudasan Teori | | t |
| Bab 3 | Definisi Operasional | | t |
| Bab 4 | Pembahasan ditambah | 05/2/24 | t |
| Bab 5 | keterbatasan Penelitian | 20/4/24 | t |
| Daftar Pustaka | MENTOR | 06/5/24 | t |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc Sidang Meja Hijau | 20/5/24 | t |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Maret 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Salman Farisi, S.Psi., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Septian Rizky Chandra
NPM : 1905160386
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Career Optimism* Melalui *Career Adaptability* dan *Career Decision Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara 4 (Persero) Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2024

Pembuat Pernyataan



Septian Rizky Chandra

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH *PROTEAN CAREER ORIENTATION* TERHADAP *CAREER OPTIMISM* MELALUI *CAREER ADAPTABILITY* DAN *CAREER DECISION SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

**SEPTIAN RIZKY CHANDRA
1905160386**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis *protean career orientation* Terhadap *career optimism* melalui *career adaptability* dan *career decision self efficacy* sebagai variabel intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Sampel dalam penelitian ini menggunakan penarik rumus slovin sehingga berjumlah 80 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *protean career orientation*, *career adaptability* dan *career decision self efficacy* berpengaruh terhadap *career optimism*. *Protean career orientation* berpengaruh terhadap *career adaptability* dan *career decision self efficacy*. *Protean career orientation* berpengaruh terhadap *career optimism* melalui *career adaptability* dan *career decision self efficacy*

Kata Kunci: *Protean Career Orientation, Career Adaptability, Career Decision Self Efficacy, Career Optimism*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PROTEAN CAREER ORIENTATION ON CARRER OPTIMISM THROUGH CARRER ADAPTABILITY AND CARRER DECISION SELF EFFICACY AS VARIABLES INTERVENING IN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

**SEPTIAN RIZKY CHANDRA
1905160386**

The aim of this research is to test and analyze protean career orientation towards career optimism through career adaptability and career decision self-efficacy as intervening variables at PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan directly and indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study was all employees of PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). The sample in this study used the Slovin formula attractor, totaling 80 employees of PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Data collection techniques in this research used documentation, observation and questionnaire techniques. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Auter Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that protean career orientation, career adaptability and career decision self-efficacy directly influence career optimism. Protean career orientation influences career adaptability and career decision self-efficacy. Protean career orientation influences career optimism through career adaptability and career decision self-efficacy

Keywords: Protean Career Orientation, Career Adaptability, Career Decision Self Efficacy, Career Optimism

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Optimism* Melalui *Carrer Adaptability* dan *Carrer Decision Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Zulfikar A dan Ibunda Nuraswani tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Skripsi.
9. Bapak Muslih, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan.

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2024

Penulis

SEPTIAN RIZKY CHANDRA
NPM:1905160386

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACK | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah | 6 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 9 |
| | |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kajian Teoritis | 10 |
| 2.1.1 <i>Career Optimism</i> | 10 |
| 2.1.1.1 Pengertian <i>Career Optimism</i> | 10 |
| 2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Career Optimism</i> | 11 |
| 2.1.1.3 Indikator <i>Career Optimism</i> | 14 |
| 2.1.2 <i>Protean Career Orientation</i> | 15 |
| 2.1.2.1 Pengertian <i>Protean Carrer Orientation</i> | 15 |
| 2.1.2.2 Indikator <i>Protean Carrer Orientation</i> | 17 |
| 2.1.3 <i>Career Adaptability</i> | 18 |
| 2.1.3.1 Pengertian <i>Career Adaptability</i> | 18 |
| 2.1.3.2 Faktor faktor <i>Career Adaptability</i> | 20 |
| 2.1.3.3 Indikator <i>Career Adaptability</i> | 22 |
| 2.1.4 <i>Career Decision Self Efficacy</i> | 24 |
| 2.1.4.1 Pengertian <i>Career Decision Self Efficacy</i> | 23 |
| 2.1.4.2. Jenis Jenis <i>Career Decision Self Efficacy</i> | 24 |
| 2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Career Decision</i> <i>Self Efficacy</i> | 26 |
| 2.1.4.4 Indikator <i>Career Decision Self Efficacy</i> | 30 |
| 2.2 Kerangka Konseptual | 32 |
| 2.3 Hipotesis | 32 |
| | |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis Penelitian | 34 |
| 3.2 Definisi Operasional | 34 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 36 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 39 |

| | |
|--|----|
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Deskripsi Data..... | 44 |
| 4.2 Analisis Data | 50 |
| 4.3 Pembahasan..... | 58 |
| | |
| BAB 5 PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan | 64 |
| 5.2 Saran..... | 64 |
| 5.3 Keterbatasan Pembelian | 65 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 3.1 Definisi Operasional..... | 34 |
| Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian | 36 |
| Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) | 36 |
| Tabel 3.4 Skala Likert | 38 |
| Tabel 4.1 Skor Angker Untuk Variabel | 44 |
| Tabel 4.2 Skor Angker Untuk Variabel | 46 |
| Tabel 4.3 Skor Angker Untuk Variabel | 48 |
| Tabel 4.4 Skor Angker Untuk Variabel | 49 |
| Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> | 51 |
| Tabel 4.7 Hasil <i>Discriminan Validity</i> | 52 |
| Tabel 4.8 Hasil <i>Composite Reliability</i> | 53 |
| Tabel 4.9 Hasil R^2 | 54 |
| Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i> | 56 |
| Tabel 4.11 <i>Specific Indirect Effect</i> | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 32 |
| Gambar 4.1 Outer Model | 50 |
| Gambar 4.2 <i>Path Coefficeint</i> | 55 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dibutuhkan untuk melengkapi kebutuhan-kebutuhan organisasi sesuai dengan perubahan yang terjadi pada organisasi tersebut. Organisasi dapat tetap sehat dan meningkat ketika memiliki sumber daya manusia yang stabil (Spector, 2012) . Dalam hal ini, penting bagi individu untuk memiliki kesiapan dalam pengambilan keputusan karir terkait pekerjaan agar organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang berkompetensi dan profesional (Fitriani, 2016). Dengan demikian, individu perlu memiliki kompetensi dan siap menghadapi perubahan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang stabil.

Dunia kerja menentukan rutinitas sehari-hari individu, seperti kegiatan keseharian, pengeluaran energi fisik dan psikologis, dan sebagainya. Dalam hal ini, pilihan karir individu terkait pekerjaan akan memengaruhi sumber daya dan keuangan, serta keberlangsungan hidup individu kedepannya. Dengan demikian, proses pemilihan karir memiliki peranan penting bagi karyawan. Adapun dalam proses pemilihan karir, karyawan membutuhkan dorongan untuk membantu menemukan peluang karir terkait pekerjaan yang sesuai.

Kecenderungan individu dalam mengharapakan hasil yang terbaik dengan menekankan aspek positif dari pengembangan karir masa depan individu, serta kenyamanan dalam melakukan tugas perencanaan karir disebut sebagai *career optimism* atau *career optimism*. *Career optimism* juga berkaitan dengan bagaimana individu mengambil keputusan dalam mencapai tujuan karir. *Career optimism*

menjadikan individu dapat memiliki harapan bahwa hal-hal yang baik akan terjadi dalam proses pengembangan karir. Dalam penelitian yang dilakukan (Silalahi et al., 2023), (Salim et al., 2023) (Ünder et al., 2023) *protean career*, *career adaptability* dan *career decision self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *career optimism*

Individu dengan *career optimism* cenderung tertarik pada perencanaan karir masa depan, serta terlibat dalam pembelajaran yang mengarah pada masa depan yang diharapkan. Selain itu, individu dengan *career optimism* juga cenderung memiliki harapan dan pikiran positif terhadap karir masa depan, mengejar tujuan karir, memahami minat dan kemampuan yang dimiliki, serta dapat mengambil keputusan yang tepat.

Individu dengan *career optimism* yang tinggi dapat memandang bahwa peluang karir yang baru merupakan sesuatu yang realistis, mengartikan karir dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan secara positif, memiliki harapan positif tentang pencapaian tujuan karir, serta percaya bahwa setiap kegagalan bersifat sementara. Oleh karena itu, *career optimism* merupakan salah satu hal penting yang perlu dimiliki oleh individu utamanya dalam proses perencanaan karir masa depan. Salah satunya yaitu berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan hidup manusia.

Sementara itu, berbeda dengan karir tradisional, fenomena karir masa kini yang lebih bergantung kepada individu yang menjalaninya. Karir jenis ini biasa disebut dengan nama *protean career*. Kata Protean diambil dari nama salah satu dewa mitologi Yunani yaitu Proteus, yang dapat berubah bentuk sesuka hatinya menurut (Gulyani & Bhatnagar, 2017). *Protean Career Orientation* merupakan orientasi individu untuk memegang kendali penuh atas karir dan jalur karirnya di

masa depan. Bagaimana karir individu tersebut akan berkembang tergantung dari perencanaan dan kemauan dari individu tersebut untuk maju dalam karirnya. Sehingga karir jenis ini juga sering disebut juga dengan nama self-managing career.

Protean career orientation (PCO) menimbulkan suatu perubahan sikap pada karyawan, dimana karyawan yang ingin karirnya melesat lebih cepat akan menunjukkan sikap-sikap dan perilaku kerja yang lebih daripada karyawan lainnya. Menurut (Guyton, John, & Hall, 2012). *Protean Career Orientation* merupakan sikap di mana karyawan bertanggung jawab atas karir mereka, bukan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan ingin melakukan suatu upaya yang lebih dalam pekerjaannya. Dalam prakteknya *Protean career orientation* (PCO) menimbulkan sebuah hubungan dengan perilaku work life balance yang merupakan sebuah perilaku yang berfokus untuk menjalankan karir dan kehidupan yang seimbang (Farisi & Lesmana, 2021).

Kemampuan beradaptasi bagi karier karyawan merupakan salah satu hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Saat ini, terjadi beberapa perubahan dalam kondisi kerja yang mengharuskan karyawan mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut. (Kusyadi, 2020) mengatakan bahwa "*Career adaptability* adalah salah satu kesiapan individu untuk mengatasi permasalahan yang ada dalam dunia pekerjaan dan kemampuan untuk membantu dalam penyelesaian masalah di dalam dunia pekerjaan serta berperan sebagai pengawas individu terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkup kerja (Farisi & Pane, 2020)

Career Adaptability merupakan kekuatan atau kapasitas pengaturan diri yang dimiliki oleh individu untuk dapat memecahkan masalah yang tidak terduga, kompleks dan tidak jelas dari tugas kejuruan, transisi pekerjaan dan trauma kerja

(Savickas & Porfeli, 2012). *Career Adaptability* berhubungan erat dengan upaya dari individu untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). Dalam hal ini, karyawan *early career* tentunya membutuhkan *career adaptability* untuk membantu proses adaptasi dari universitas pada dunia kerja (Jufrizen, 2017). *Career adaptability* sebagai bagian dari konstruksi karir berfokus pada proses psikososial yaitu aktivitas yang menyatukan antara diri dengan lingkungan sosialnya. Aktifitas ini nantinya akan terus berkembang melalui perkiraan yang berurutan menuju pada kecocokan yang lebih baik antara individu dengan pekerjaannya. *Career adaptability* bertujuan untuk memperkuat dan memvalidasi konsep diri dari individu (Savickas & Porfeli, 2012).

Seseorang diharapkan mampu mewujudkan potensi, minat dan bakatnya untuk mempermudah perencanaan karier dan pengambilan keputusan karier masa depan (Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, & Fahmi, 2019). Kemampuan *career decision making self-efficacy* pada individu dapat membuat individu lebih memahami diri sendiri, tujuan yang akan dicapai, lingkungan yang akan dihadapi, nilai-nilai, dan pengetahuan tentang kehidupan dan dunia kerja (Astuti & Ilfiandra, 2019). *Career decision making self-efficacy* penting bagi individu agar mereka merasa bahwa keputusan karier yang dibuat tepat bagi dirinya sehingga mampu menjalani suatu pekerjaan ketika memasuki dunia kerja (Sharf, 2016).

(Zamroni, 2016) mengungkapkan bahwa dengan adanya *career decision making self-efficacy*, individu akan lebih independen dan memilih karier yang cocok dengan minat dan kemampuannya. Selain itu, individu dengan *career decision making self-efficacy* yang rendah akan lebih mungkin gagal dalam

melakukan tugas penting, mudah menyerah ketika menghadapi situasi sulit, mudah cemas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sulit berpikir kritis dan berperilaku dengan tenang (Pervin, Cervone, & John, 2010). Individu yang kurang yakin dengan kemampuannya untuk memilih karier tertentu cenderung mengikuti tren saat ini karena tidak tahu bidang pekerjaan yang ingin didapatkan (Nabilah & Indianti, 2019)

Career decision making self-efficacy sebagai elemen penting dalam menentukan minat, tujuan, pilihan, pengalaman, dan kinerja terkait karier. *Career decision making self-efficacy* merujuk pada rasa yakin dalam membuat pilihan yang efektif terkait karier dan menghasilkan hasil yang positif dalam kaitannya dengan peran pengembangan karier (Baglama & Uzunboylu, 2017). Semakin tinggi *career decision making self-efficacy* yang dimiliki, semakin tinggi dan kuat pula tujuan serta komitmen individu pada tujuan karier yang ditetapkan (Baiti, Abdullah, & Rochwidowati, 2018).

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yaitu perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada *Career Optimism* dimana karyawan kurang memiliki rasa yang optimisme dalam karir yang dimiliki. Selanjutnya pada *Protean Career Orientation* karyawan kurang merasa yakin dengan karir yang sedang dijalankan saat ini. Selain itu kurang beradaptasinya karyawan dengan karir yang mereka miliki saat ini. Selanjutnya

pada *Carrer Decision Sel Efficacy* dimana kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan masalah yang sulit

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Optimism* Melalui *Carrer Adaptability* dan *Carrer Decision Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan kurang memiliki rasa yang optimisme dalam karir yang dimiliki
2. Karyawan kurang merasa yakin dengan karir yang sedang dijalankan saat ini
3. Karyawan kurang beradaptasinya dengan karir yang mereka miliki saat ini
4. Kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan masalah yang sulit

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada *Protean Career Orientation*, *Carrer Optimism*, *Carrer Adaptability* dan *Carrer Decision Self Efficacy*

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah *Carrer Adaptability* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah *Carrer Decision Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
4. Apakah *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Adaptability* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
5. Apakah *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Decision Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
6. Apakah *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* melalui *Carrer Adaptability* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
7. Apakah *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* melalui *Carrer Decision Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Carrer Adaptability* terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Carrer Decision Self Efficacy* terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Adaptability* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Decision Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Optimism* melalui *Carrer Adaptability* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Optimism* melalui *Carrer Decision Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Optimism* Melalui *Carrer Adaptability* dan *Carrer Decision Self Efficacy* sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Optimism* Melalui *Carrer Adaptability* dan *Carrer Decision Self Efficacy*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Career Optimism*

2.1.1.1 *Pengertian Career Optimism*

Career optimism atau optimisme karir merupakan kecenderungan terhadap harapan yang memungkinkan individu mendapat hasil terbaik atau menekankan pada aspek positif terhadap pengembangan karir individu di masa depan, serta kenyamanan dalam melakukan tugas perencanaan karir (Rottinghaus, Buelow, Matyja, & Schneider, 2012). Individu yang optimis pada potensi karir akan merasa tertarik dengan karir masa depan, terlibat dalam pembelajaran sesuai dengan gambaran masa depan yang dimiliki, serta memiliki keyakinan dalam proses perencanaan karir akan menuju pada kesuksesan karir. Dengan demikian, individu dengan *career optimism* cenderung melihat hambatan dalam proses karir sebagai jalan menuju kesuksesan karir yang bersifat sementara, sehingga akan bertahan dalam menghadapi kemunduran (Duffy, 2010)

Individu yang memiliki optimisme terhadap karir dapat beradaptasi lebih baik dengan situasi yang baru. Hal ini dikarenakan fleksibilitas individu yang lebih besar dalam bertindak dan memproses informasi. Dengan demikian, individu yang optimis akan lebih mampu berperilaku dan menyesuaikan keyakinan dengan situasi yang dihadapi dalam proses pengembangan karir. Individu yang optimis dan mudah beradaptasi akan berusaha lebih tinggi dalam mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, khususnya yang berkaitan dengan pendidikan dan karir, serta terlibat

dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan (Rottinghaus et al., 2012).

Career optimism dapat memprediksi tujuan karir individu. Selain itu, dengan *career optimism*, individu dapat melakukan perencanaan karir dan eksplorasi karir, kemampuan beradaptasi, serta optimis (Weber, et al., 2018). Individu dalam *career optimism* cenderung lebih fleksibel, proaktif, dapat beradaptasi, serta lebih terbuka terhadap pengalaman baru. Hal ini memungkinkan individu untuk dapat mengelola karir secara efektif untuk mencapai tujuan karir (Tolentino et al., 2014)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *career optimism* merupakan kecenderungan individu dalam proses pengembangan karir dengan memiliki harapan terhadap hasil terbaik, serta memiliki motivasi dalam melakukan tugas perencanaan karir untuk pengembangan karir masa depan. Individu dengan *career optimism* cenderung memiliki gambaran atas karir masa depan sehingga dapat melakukan tugas perencanaan karir, serta tertarik dalam pembelajaran dan pengalaman yang berkaitan dengan tujuan karir yang dimiliki. Namun demikian, individu dengan *career optimism* dapat beradaptasi yaitu menyesuaikan kemampuan diri dan keyakinan dengan situasi yang ada di lingkungan yang berkaitan dengan proses karir masa depan, serta melihat kegagalan sebagai pembelajaran dan awal menuju kesuksesan.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Career Optimism*

Adapun faktor yang memengaruhi *career optimism*, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

- 1) Emosi Beberapa hasil penelitian telah menemukan pengaruh emosi terhadap *career optimism* yang berfokus pada keadaan emosi secara umum. Hasil tersebut menunjukkan bahwa emosi positif dan emosi negatif memberikan pengaruh yang berlawanan terhadap *career optimism*. Dalam hal ini, individu dengan tingkat emosi negatif yang lebih tinggi, cenderung kurang optimis tentang karir. Sedangkan individu dengan emosi positif yang lebih tinggi, cenderung lebih optimis tentang karir. Namun, belum ditemukan secara jelas terkait ketahanan dari emosi positif yang dominan ini (Chhetri, Afshan, & Chatterjee, 2014)
- 2) Motivasi (Duffy, 2010) menemukan bahwa motivasi internal dapat membuat individu lebih optimis dalam karir. Hasil penelitian tersebut memberikan penjelasan bahwa individu yang memiliki motivasi terhadap karir cenderung lebih optimis dan terinspirasi ketika memikirkan tentang karir mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan *career optimism*.
- 3) Identity Identitas juga dapat melihat perbedaan *career optimism* yang dimiliki oleh individu. Misalnya yang berkaitan dengan etnis dapat memperlihatkan perbedaan *career optimism* dari latar belakang yang berbeda. Selain itu, identitas dapat menjelaskan bahwa individu yang memiliki eksplorasi terhadap pilihan karir lebih optimis tentang karir daripada individu yang tidak mengeksplorasi pilihan karir
- 4) *Adaptability resources Career optimism* sebagai bagian dari orientasi positif individu terhadap masa depan. Kemampuan beradaptasi karir (seperti

concern, self-control, curiosity, dan self-confidence dalam menyesuaikan diri dalam situasi karir) secara positif berkaitan dengan optimisme dalam orientasi masa depan. Selain itu, *career adaptability* berhubungan positif dengan *career optimism* individu melalui peningkatan *self-efficacy* (McLennan, Spagnoletti, & Hockings, 2017).

- 5) *Self-efficacy* *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan umum individu mengenai kemampuan diri dalam melakukan berbagai tugas dan telah ditemukan memiliki hubungan positif dengan *career optimism* (Chhetri et al., 2014). Selain itu, (McLennan et al., 2017) juga menemukan bahwa *self-efficacy* dalam kaitannya dalam pekerjaan memiliki hubungan positif dengan *career optimism* terhadap karir masa depan pada karyawan. Hal penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara umum cenderung dapat meningkatkan *career optimism* individu.

2. Faktor Eksternal

- 1) *Social support* Beberapa penelitian menemukan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan *career optimism* individu. (Chhetri et al., 2014) dalam penelitiannya menemukan hubungan positif antara persepsi individu yaitu keyakinan mengenai keyakinan dukungan sosial tentang karir yang diterima dengan dukungan sosial. Beberapa penelitian lain juga menemukan hubungan positif dari dukungan sosial dengan *career optimism* berdasarkan jenis dukungan yang diterima. Salah satunya yaitu dukungan guru dan orang tua yang sama-sama dapat membentuk *career optimism* pada individu (Tolentino et al., 2014). Selain itu, dukungan sosial di tempat kerja juga dapat

menumbuhkan *career optimism* seperti melalui bimbingan karir, pembinaan karir, atau konseling karir

2) *Contextual barriers* *Contextual barriers* juga menjadi salah satu faktor mempengaruhi *career optimism*. Beberapa hal yang menjadi hambatan dalam peningkatan *career optimism* pada individu seperti *economic recession*, *disability*, hambatan dalam hubungan interpersonal, kurangnya minat, kurangnya informasi, serta usia dapat mengarah pada tingkat *career optimism* yang rendah.

2.1.1.3 Indikator *Career Optimism*

Adapun dimensi dari *career optimism*, sebagai berikut (Rottinghaus et al., 2012)

1. Harapan terhadap hasil terbaik Individu yang memiliki *career optimism* cenderung mengharapkan hasil terbaik dalam proses karirnya. Dalam hal ini, individu yakin bahwa hambatan atau kegagalan yang dilalui selama proses menuju masa depan sebagai langkah menuju kesuksesan karir. Dengan demikian, individu akan memiliki optimisme dan semangat dalam mengejar tujuan karir yang diinginkan dan akan membuat keputusan karir.
2. Menekankan aspek positif dalam pengembangan karir masa depan Individu dengan *career optimism* cenderung memiliki motivasi dalam mengejar tujuan karir. Individu yakin bahwa dengan memiliki gambaran terkait karir masa depan, maka dapat membuat keputusan karir yang tepat. Selain itu, dengan *career optimism*, individu dapat memahami minat dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyesuaikannya dalam melakukan perencanaan karir.

3. Melakukan tugas perencanaan karir Individu yang memiliki *career optimism*, dapat melakukan tugas perencanaan karir dengan nyaman. Dalam hal ini, individu dapat terlibat dalam pengembangan wawasan terutama berkaitan dengan karir, serta terbuka dalam pengalaman baru untuk menambah pengetahuan yang dimiliki. Individu dengan *career optimism* yakin terhadap tujuan karir dan akan membuat keputusan yang tepat.

2.1.2 Protean Career Orientation

2.1.2.1 Pengertian Protean Career Orientation

Protean career merupakan orientasi karir yang inti nilainya adalah menjalankan keputusan karir dengan kriteria kesuksesan yang bersifat subjektif seperti kesuksesan psikologis bukan bersifat objektif seperti gaji dan jabatan (Guyton et al., 2012)

Pada dasarnya *protean career* merupakan standar dan nilai pribadi dalam dalam menentukan kesuksesan dalam berkarir yang sifatnya subjektif (pengakuan, pemenuhan kebutuhan pribadi, dan kepuasan) bukan mengikuti standar eksternal seperti kenaikan pangkat yang diraih, kenaikan gaji dan hal hal berhubungan dengan keuangan. Hal yang utama yakni kecenderungan dalam memiliki orientasi pembelajaran dan semangat kerja dibanding orientasi kinerja dan keselamatan kerja (Briscoe & Hall, 2006)

Protean career berkembang menjadi dua dimensi yakni *value-driven* dan *self-directed*. *Value-driven* yakni menggerakkan dan mengevaluasi pencapaian karir berdasarkan penilaian internal bukan standar orang lain. Sementara *self-directed* yakni mengembangkan karir berdasarkan strategi manajemen karir yang mandiri (Briscoe & Hall, 2006). (Baruch, 2004) menjelaskan bahwa dalam karirnya

karyawan boleh memilih segala pilihan yang ada . Titik tekannya adalah tidak hanya ada satu jalan untuk meraih sukses sehingga terdapat berbagai macam kriteria kesuksesan yakni kepuasan pribadi, keseimbangan hidup, otonomi, kebebasan, dan lain lain.

Dalam *protean career*, hasil akhir adanya karir disebut dengan *psychological success* yang merupakan perasaan kebanggaan dan kesuksesan seseorang yang datang dari pencapaian tujuan yang paling penting dalam hidup seseorang. Selain itu karir di abad-21 tidak diukur dalam umur kronologis dan tingkatan tahapan hidup tetapi dari pembelajaran berkelanjutan (*continous learning*) dan identifikasi perubahan.

Bentuk karir yang baru bukan merupakan perjanjian dengan organisasi tetapi lebih pada kecocokan seseorang dengan pekerjaannya, atau dengan kata lain disebut *path to the top* berubah menjadi *path to the heart*. *He path to the top* merupakan karir dengan struktur yang berjenjang, sedangkan *path to the heart* merupakan karir yang melihat kompetensi dari karyawannya. Karir yang berkembang seperti itu memunculkan adanya bentuk organisasi yang lenih kompleks (percampuran antara bentuk organisasi tradisional yaitu *technical, commercial, dan goveranance, copetency changed*)

Lingkungan bisnis dan bentuk organisasi pada abad 21 memunculkan tanggungjawab untuk pengembangan kompetensi dan manajemen karir untuk individu, Berdasarkan hal ini maka manajemen karir modern dibangun. Bentuk organisasi pasa *protean career* kemudian bergeser ke araha *network* atau *cellular*. Pergeseran tersebut mengakibatkan peubahan orientasi *career path, key competencies*, dan juga tanggung jawab untuk perencanaan karir.

2.1.2.2 Indikator *Protean Career Orientation*

Seperti yang ditulis oleh (Rivai, 2013), ada sepuluh aturan baru untuk membangun kemampuan karir untuk sukses di masa yang akan datang, antara lain:

1. *Take charge of your career.* Aturan pertama ini adalah mempertanggungjawabkan dan mengembangkan karir yang bertujuan agar individu mengerti dan memahami keputusan karir yang berdasarkan pada rencana. Pertanggungjawaban ini merupakan proses yang akan berlanjut terus. *Career counselors* mencoba untuk memberikan pemahaman bagi karyawan untuk menjaga karirnya.
2. *Develop your people skill.* Dalam menghadapi berbagai perkembangan teknologi, organisasi dituntut untuk terus mengembangkan skill pekerjaan agar lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Bagaimanapun kemajuan teknologi informasi dan komunikasi selalu akan menjadi kebutuhan yang penting untuk berhubungan dengan tempat kerja.
3. *Sharpen your communication skill.* Komunikasi yang efektif merupakan kunci utama sukses seseorang dalam meningkatkan karir dengan keahlian komunikasi seseorang menyampaikan ide atau gagasan, kemampuan mempengaruhi orang lain.
4. *Discover and adapt to changes.* Individu harus mampu mengenal lingkungan baru dan perkembangan yang akan datang, sehingga dapat menyesuaikan dengan cepat terhadap perubahan internal dan eksternal.
5. *Be flexible.* Pekerja perlu untuk menjadi cukup fleksibel untuk bekerja dengan baik, baik secara independen dalam suatu tim maupun di bawah pengawasan.

6. *Embrace new technologies*. Pekerja harus segera merespon, meraih, dan mengimplementasikan berbagai perkembangan dari teknologi baru terjadi.
7. *Keep learning*. Pekerja harus terus melakukan proses pembelajaran untuk peningkatan kemampuan (skill). Tetapi proses pembelajaran tidak hanya sampai disitu saja. Para pekerja yang telah memiliki kemampuan tersebut dan keahlian tertentu juga harus dapat melakukan sharing knowledge kepada pekerja lainnya (*teaching organization*).
8. *Clear up misconception*. Aturan lain ketika mempertimbangkan suatu tugas baru atau industri adalah untuk menjelaskan kesalahpahaman dan menemukan sesuatu yang benar.
9. *Research your option*. Pekerjaan perlu untuk mengamati budaya atau perilaku organisasi dalam menentukan pilihan pekerjaan dan pekerja perlu memahami misi atau nilai-nilai perusahaan melalui intelligence work.
10. *Develop new capacities*. Tuntutan perubahan yang semakin kompleks menuntut karyawan tidak hanya spesialisasi pada satu skill tapi harus mampu mengembangkan skill yang fleksibel. Oleh karena itu, karyawan ketika belajar beradaptasi dan identitas tidak bisa dilakukan sendiri. Mereka membutuhkan hubungan dan interaksi dengan orang lain. Dengan bantuan dari orang lain, seseorang pada dasarnya akan membangkitkan sumber-sumber kemampuan dirinya dan dalam prosesnya mungkin juga membantu orang lainnya

2.1.3 Career Adaptability

2.1.3.1 Pengertian Career Adaptability

Menurut (Savickas, 1997) adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial yang mengekspresikan kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugas

perkembangan karir saat ini yang diantisipasi, transisi, trauma dalam peran pekerjaan (sampai batas tertentu besar atau kecil) dan mengubah sumber daya mereka untuk integrasi sosial. Sumber daya adaptasi karir adalah kekuatan atau kemampuan mengatur diri yang digunakan seseorang untuk mengatasi masalah yang masih asing, kompleks, dan tidak jelas yang muncul dari tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat di atas, (Creed, Fallon, & Hood, 2009) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan seseorang untuk mengatasi tugas-tugas yang bisa diprediksi untuk mempersiapkan dan berpartisipasi dalam pekerjaan, pendidikan, dan kemampuan untuk menghadapi situasi tak terduga yang bisa saja timbul karena perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja dan pendidikan.

(Rottinghaus et al., 2012) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara seseorang dalam memandang rencana mereka dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan rencana karier mereka, terutama dalam menghadapi peristiwa tak terduga. Selain itu, menurut Rossier et al. (2017) menyatakan bahwa adaptabilitas karier merupakan respon kesiapsiagaan dan sumber coping individu yang digunakan untuk merencanakan, mengeksplorasi, dan menginformasikan keputusan tentang peluang karier masa depan.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian adaptabilitas karier di atas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier merupakan tingkat kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diperkirakan ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam pekerjaan serta kemampuan untuk mengatasi perubahan situasi yang tidak terduga dalam pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor Faktor *Career Adaptability*

(Hirschi, 2009) memaparkan terdapat enam faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier yang mirip dengan faktor yang mempengaruhi kematangan karier, yaitu:

1. Usia Usia dapat menentukan bagaimana keadaan pikiran seseorang yang berhubungan dengan tahap perkembangan individu. Misalnya, orang dewasa memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih tinggi daripada remaja. Hal ini berkaitan dengan tugas perkembangan individu pada masa dewasa awal, di mana individu berada pada fase eksplorasi, yaitu memperkaya diri dengan berbagai pengetahuan dan informasi untuk menghadapi perannya di masa depan.
2. Gender (Jenis kelamin) Pada masa remaja, anak perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda dalam komponen pembentukan identitas mereka. Perempuan membentuk identitasnya melalui hubungan dengan orang lain, sedangkan laki-laki dengan cara membangun kemandiriannya.
3. Pengalaman kerja Ketika seseorang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, maka ia akan mendapatkan informasi yang relevan dengan karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengeksplorasi karier tersebut secara lebih mendalam. Banyaknya informasi yang dimiliki individu akan membantu dalam perencanaan karier secara lebih matang.
4. Keluarga Keluarga terutama orang tua merupakan faktor yang mempengaruhi kematangan karier dan perkembangan karier individu. Keluarga bisa menjadi

salah satu cara bagi individu untuk mendapat arahan dan informasi tentang minat dan bakat mereka dalam karier tertentu. Melalui pola hubungan keluarga, kita dapat melihat arah pendidikan dan harapan orang tua terhadap anaknya. Orang tua juga bisa menjadi sumber informasi bagi anaknya dengan memberikan nasihat, mengajak diskusi, serta memberikan bimbingan melalui model-model yang ditunjukkan oleh orang tua.

5. Institusi pendidikan perbedaan institusi pendidikan yang diikuti oleh individu memiliki dampak penting pada kemampuan beradaptasi karier. Institusi pendidikan mempengaruhi kemampuan beradaptasi karier individu dengan memberikan siswa kinerja akademik dan pengetahuan tentang karier sehingga memungkinkan mereka memperoleh kemampuan dan memperoleh banyak informasi yang sesuai dengan minat karier mereka
6. Status sosial ekonomi Status sosial ekonomi dapat mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karier, dalam hal ini seseorang dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi memiliki banyak kesempatan dalam eksplorasi karier dan perencanaan karier. Misalnya, anak dengan status sosial ekonomi menengah ke atas akan lebih mudah mencari informasi tentang karier yang diminatinya karena memiliki fasilitas yang lebih memadai, maupun anak yang orang tuanya memiliki relasi dengan orang tertentu akan lebih mudah mendapatkan informasi tentang perencanaan karier.

Selain enam faktor di atas, faktor lain yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian Hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya menemukan bahwa kemampuan beradaptasi karier berhubungan dengan faktor kepribadian.

bahwa kepribadian proaktif berkorelasi positif dengan kemampuan beradaptasi karier. Dalam penelitian yang mengembangkan instrumen kemampuan beradaptasi karier, kemampuan beradaptasi karier berkorelasi positif dengan kenyamanan, kesadaran, keterbukaan terhadap pengalaman, dan keramahan.

2. Dukungan Sosial Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan kemampuan beradaptasi karier.

2.1.3.3 Indikator *Career Adaptability*

Menurut (Savickas, 1997) adaptabilitas karier terdiri dari empat dimensi kemampuan beradaptasi atau sumber daya adaptasi;

1. *Career Concern* (Kepedulian Karier)

Dimensi adaptabilitas karier yang pertama dan paling penting adalah mengenai persiapan dan kepedulian individu terhadap karier masa depannya. Pada dasarnya, kepedulian karier menyiratkan arah pada masa depan dan pentingnya persiapan dari diri individu. Kepedulian karier akan membuat masa depan menjadi terasa nyata karena membantu individu mengingat masa lalu, memikirkan atau mempertimbangkan, dan mengantisipasi masa depan

2. *Career Control* (Pengendalian Karier)

Dimensi terpenting kedua dalam adaptabilitas karier merupakan pengendalian atas masa depan karier individu. Pengendalian karier berarti individu bahwa mereka dapat memperkuat kontrol pribadi dan bertanggung jawab atas masa depan karier mereka.

3. *Career Curiosity* (Keingintahuan Karier)

Career Curiosity mengacu pada rasa ingin tahu yang ditunjukkan melalui eksplorasi penemuan jati diri dan peluang karier potensial. Dimensi ini

dimanifestasikan dalam perilaku seperti keinginan untuk mencoba hal baru, berani mengambil resiko, mencari informasi, dan rasa ingin tahu. Individu yang kurang memiliki keingintahuan karier membuat mereka menjadi tidak realistis, membuat individu menjadi naif, dan serta citra diri yang buruk di dunia kerja

4. *Career Confidence* (Keyakinan Karier)

Career confidence adalah kemampuan individu untuk berpegang teguh pada sudut pandang dan tujuan seseorang untuk memecahkan masalah dalam menghadapi hambatan dan rintangan terkait karier. Keyakinan karier menggambarkan perilaku tekun, berusaha keras, dan bekerja keras untuk mencapai kesuksesan. Seseorang dengan kepercayaan diri yang rendah cenderung menghambat dalam mencapai kariernya

2.1.4 *Carrer Decision Self Efficacy*

2.1.4.1 *Pengertian Carrer Decision Self Efficacy*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2017) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun

Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Bandura, 2010) mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu. Lebih lanjut Bandura menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa orang tersebut dapat menguasai sebuah situasi dan menghasilkan keluaran yang positif. Efikasi diri tidak hanya dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya, tetapi juga dapat dilihat sebagai penilaian atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri. Pikiran individu terhadap efikasi diri kemudian menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan yang sedang dialami.

2.1.4.2 Jenis-Jenis *Carrer Decision Self Efficacy*

Efikasi diri memainkan peran yang sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakup kehidupan mereka.

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu *level*, *strength* dan *generality*. berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016) :

1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength*.

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi

ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Carrer Decision Self Efficacy*

Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Munurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan

dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang

kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu

2.1.4.4 Indikator *Carrer Decision Self Efficacy*

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.

2. *Vicariousexperience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

3. *Verbalpersuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih

besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4. *Emotional cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Zimmerman & Pons, 1988) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self Efficacy*

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

- 1) Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- 2) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
- 3) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

- 1) Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- 2) Keyakinan hanya pada bidang khusus.

3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

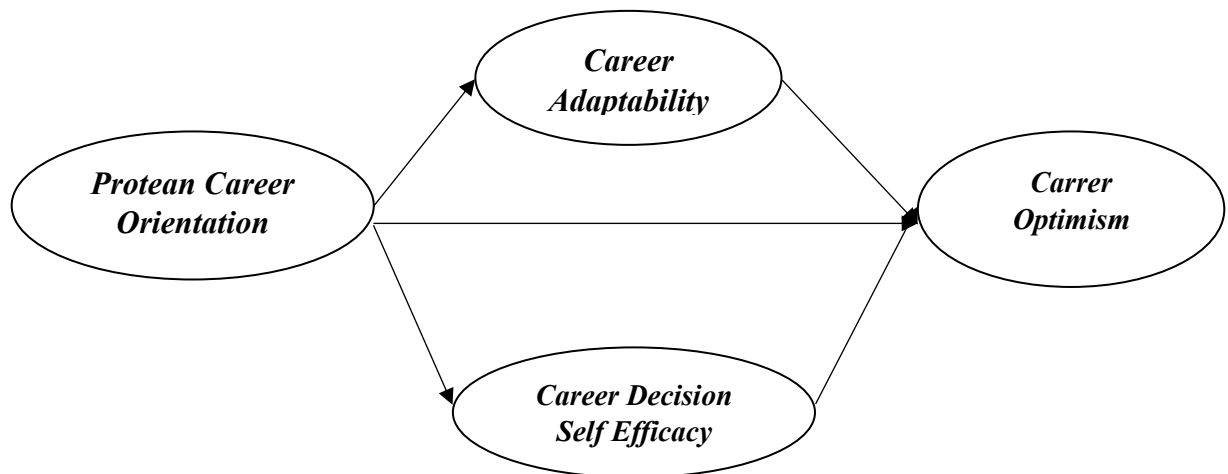
- 1) Keyakinan efikasi yang lemah.
- 2) Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.

- 3) Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
- 4) Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari

hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. *Carrer Adaptability* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. *Carrer Decision Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Adaptability* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Decision Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* melalui *Carrer Adaptability* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Optimism* melalui *Carrer Decision Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018) analisis jalur adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono, (2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

| No | Variabel | Defenisi | Indikator | Pengukuran |
|----|---------------------------------------|---|--|--------------|
| 1 | <i>Career Optimism</i> (Y) | Career optimism atau optimisme karir merupakan kecenderungan terhadap harapan yang memungkinkan individu mendapat hasil terbaik atau menekankan pada aspek positif terhadap pengembangan karir individu di masa depan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Harapan terhadap hasil 2. Menekankan aspek positif 3. Melakukan tugas perencanaan karir | Skala likret |
| 2 | <i>Protean Career Orientation</i> (X) | Protean career merupakan orientasi karir yang inti nilainya | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Take charge of your career</i> | Skala likret |

| | | | | |
|---|---|--|---|--------------|
| | | adalah menjalankan keputusan karir dengan kriteria kesuksesan yang bersifat subjektif seperti kesuksesan psikologis bukan bersifat objektif seperti gaji dan jabatan | <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Develop your people skill</i> 3. <i>Sharpen your communication skill</i> 4. <i>Discover and adapt to changes</i> 5. <i>Be flexible</i> 6. <i>Embrace new technologies</i> 7. <i>Keep learning</i> 8. <i>Clear up misconception</i> 9. <i>Research your option</i> 10. <i>Develop new capacities</i> | |
| 3 | <i>Career Adaptability (Z1)</i> | Adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial yang mengekspresikan kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan karir saat ini yang diantisipasi, transisi, trauma dalam peran pekerjaan (sampai batas tertentu besar atau kecil) dan mengubah sumber daya mereka untuk integrasi sosial | <ol style="list-style-type: none"> 1. Career Concern 2. Career Control 3. Career Curiosity 4. Career Confidence | Skala likret |
| 4 | <i>Carrer Decision Self Efficacy (Z2)</i> | Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Stregth</i> | Skala likret |

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Medan Jl.Letjend Suprpto No.2, Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan April 2024 sampai Agustus 2024. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian

| No | Kegiatan Penelitian | Waktu Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------------------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan judul | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Riset awal | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pembuatan skripsi | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Riset | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Bimbingan Sekripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero)Medan

| No | Nama Bagian | Jumlah |
|----|--------------------------------|--------|
| 1 | Divisi Pengadaan dan Umum | 5 |
| 2 | Divisi Hukum | 4 |
| 3 | Divisi Teknik Informasi | 11 |
| 4 | Divisi Satuan Pengawas Interen | 10 |
| 5 | Biro Sekretariat | 58 |
| 6 | Bagian Tanaman | 17 |
| 7 | Bagian Teknik | 17 |

| | | |
|---------------|---|------------|
| 8 | Bagian Teknologi | 11 |
| 9 | Bagian Keuangan | 12 |
| 10 | Bagian Akuntantsi | 13 |
| 11 | Bagian Komersil | 71 |
| 12 | Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) | 22 |
| 13 | Bagian Umum | 93 |
| 14 | Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) | 10 |
| 15 | Project Manajer ERP | 5 |
| 16 | Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis | 9 |
| 17 | Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability | 21 |
| Jumlah | | 389 |

Sumber: PT. Perkebunann Nusantara IV (Persero) Medan (2021)

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1)^2} = 79,55$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV

(Persero) Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018)

Tabel 3.7 Sampel Karyawan Regional II PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero) Medan

| No | Nama Bagian | Jumlah | Sampel |
|---------------|---|------------|-----------|
| 1 | Divisi Pengadaan dan Umum | 5 | 1 |
| 2 | Divisi Hukum | 4 | 1 |
| 3 | Divisi Teknik Informasi | 11 | 2 |
| 4 | Divisi Satuan Pengawas Interen | 10 | 2 |
| 5 | Biro Sekretariat | 58 | 12 |
| 6 | Bagian Tanaman | 17 | 3 |
| 7 | Bagian Teknik | 17 | 3 |
| 8 | Bagian Teknologi | 11 | 2 |
| 9 | Bagian Keuangan | 12 | 2 |
| 10 | Bagian Akuntansi | 13 | 3 |
| 11 | Bagian Komersil | 71 | 14 |
| 12 | Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) | 22 | 6 |
| 13 | Bagian Umum | 93 | 19 |
| 14 | Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) | 10 | 2 |
| 15 | Project Manajer ERP | 5 | 1 |
| 16 | Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis | 9 | 2 |
| 17 | Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability | 21 | 5 |
| Jumlah | | 389 | 80 |

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Likert

| No | Notasi | Pertanyaan | Bobot |
|----|--------|---------------------|-------|
| 1 | SS | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | S | Setuju | 4 |
| 3 | KS | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | TS | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate Ghazali & Latari, (2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan

pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, (2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh

ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai

discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square

prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *protean career orientation* (X), 8 pernyataan untuk variabel *career adaptability* (Z1), 6 pernyataan untuk variabel *carrer decision self efficacy* (Z2) dan 6 pernyataan untuk variabel *career optimism* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Career Optimism

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Career Optimism (Y)

| No. | Jawaban (Y) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|--------------|-------|---------------------|------|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 22 | 27.5% | 37 | 46.3% | 10 | 12.5% | 7 | 8.8% | 4 | 5.0% | 80 | 100% |
| 2 | 24 | 30.0% | 29 | 36.3% | 13 | 16.3% | 10 | 12.5% | 4 | 5.0% | 80 | 100% |
| 3 | 21 | 26.3% | 32 | 40.0% | 15 | 18.8% | 10 | 12.5% | 2 | 2.5% | 80 | 100% |
| 4 | 17 | 21.3% | 35 | 43.8% | 13 | 16.3% | 11 | 13.8% | 4 | 5.0% | 80 | 100% |
| 5 | 30 | 37.5% | 27 | 33.8% | 13 | 16.3% | 9 | 11.3% | 1 | 1.3% | 80 | 100% |
| 6 | 22 | 27.5% | 40 | 50.0% | 9 | 11.3% | 7 | 8.8% | 2 | 2.5% | 80 | 100% |

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Promosi yang di berikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja para pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentase 46.3%

2. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya terima sesuai minat dengan keahlian saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentase 36.3%
3. Jawaban responden tentang Karir saya berkembang jika saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
4. Jawaban responden tentang Program pengembangan karir yang ada diperusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 43.8%
5. Jawaban responden tentang Pengalaman dan lama bekerja menjadi dasar pertimbangan perusahaan dalam memberikan promosi kepada para karyawan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 37.5%
6. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada karyawan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 50.0%

4.1.2.2 *Protean Career Orientation*

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel *Protean Career Orientation* (X)

| No. | Jawaban (X) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|--------------|-------|---------------|------|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Sangat Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 29 | 36.3% | 37 | 46.3% | 9 | 11.3% | 2 | 2.5% | 3 | 3.8% | 80 | 100% |
| 2 | 30 | 37.5% | 29 | 36.3% | 15 | 18.8% | 2 | 2.5% | 4 | 5.0% | 80 | 100% |
| 3 | 31 | 38.8% | 21 | 26.3% | 14 | 17.5% | 10 | 12.5% | 4 | 5.0% | 80 | 100% |
| 4 | 32 | 40.0% | 23 | 28.7% | 12 | 15.0% | 9 | 11.3% | 4 | 5.0% | 80 | 100% |
| 5 | 23 | 28.7% | 32 | 40.0% | 11 | 13.8% | 8 | 10.0% | 6 | 7.5% | 80 | 100% |

| No | Jawaban (X) | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|--------------|-------|---------------|-------|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Sangat Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 6 | 22 | 27.5% | 31 | 38.8% | 14 | 17.5% | 8 | 10.0% | 5 | 6.3% | 80 | 100% |
| 7 | 24 | 30.0% | 27 | 33.8% | 15 | 18.8% | 2 | 2.5% | 12 | 15.0% | 80 | 100% |
| 8 | 19 | 23.8% | 38 | 47.5% | 7 | 8.8% | 9 | 11.3% | 7 | 8.8% | 80 | 100% |
| 9 | 19 | 23.8% | 26 | 32.5% | 17 | 21.3% | 12 | 15.0% | 6 | 7.5% | 80 | 100% |
| 10 | 26 | 32.5% | 28 | 35.0% | 12 | 15.0% | 7 | 8.8% | 7 | 8.8% | 80 | 100% |

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya akan terus mengasah kemampuan agar karir saya naik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 46.3%
2. Jawaban responden tentang mempunyai jadwal untuk mencapai target kerja, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 37.5%
3. Jawaban responden tentang bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 38.8%
4. Jawaban responden tentang memikirkan masa depan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
5. Jawaban responden tentang mampu mencapai karir untuk masa depan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan rintangan dalam karir saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6%

7. Jawaban responden tentang selalu ingin tahu tentang peluang-peluang baru yang bisa saya ambil, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3%
8. Jawaban responden tentang senang mempelajari keterampilan baru, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 47.5%
9. Jawaban responden tentang memiliki strategi yang baik untuk menyeimbangkan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 32.5%
10. Jawaban responden tentang Bekerja adalah prioritas saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 35.0%

4.1.2.3 Career Adaptability

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Career Adaptability (Z1)

| No. | Jawaban (Z1) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|--------------|-------|---------------------|------|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 27 | 33.8% | 32 | 45.0% | 12 | 15.0% | 6 | 7.5% | 3 | 3.8% | 80 | 100% |
| 2 | 16 | 20.0% | 36 | 45.0% | 15 | 18.8% | 11 | 13.8% | 2 | 2.5% | 80 | 100% |
| 3 | 24 | 30.0% | 35 | 43.8% | 9 | 11.3% | 8 | 10.0% | 4 | 5.0% | 80 | 100% |
| 4 | 28 | 35.0% | 26 | 32.5% | 14 | 17.5% | 7 | 8.8% | 5 | 6.3% | 80 | 100% |
| 5 | 20 | 25.0% | 42 | 52.5% | 10 | 12.5% | 8 | 10.0% | 0 | 0% | 80 | 100% |
| 6 | 22 | 27.5% | 32 | 40.0% | 15 | 18.8% | 8 | 10.0% | 3 | 3.8% | 80 | 100% |
| 7 | 22 | 27.5% | 32 | 40.0% | 14 | 17.5% | 7 | 8.8% | 5 | 6.3% | 80 | 100% |
| 8 | 24 | 30.0% | 34 | 42.5% | 9 | 11.3% | 6 | 7.5% | 7 | 8.8% | 80 | 100% |

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang menyadari bahwa pilihan yang saya ambil menentukan masa depan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%

2. Jawaban responden tentang selalu mempersiapkan masa depan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
3. Jawaban responden tentang senang mempelajari keterampilan baru, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 43.8%
4. Jawaban responden tentang selalu bekerja hingga batas kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 35.0%
5. Jawaban responden tentang suka mengeksplorasi hal baru, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 52.5%
6. Jawaban responden tentang selalu mencari kesempatan untuk berkembang sebagai seorang individu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
7. Jawaban responden tentang melakukan apa yang menurut saya baik, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
8. Jawaban responden tentang membuat keputusan sendiri mengenai karier saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 42.5%

4.1.2.4 Career Decision Self Efficacy

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Career Adaptability (Z2)

| No. | Jawaban (Z2) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|--------------|-------|---------------------|------|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 36 | 45.0% | 19 | 23.8% | 13 | 16.3% | 6 | 7.5% | 6 | 7.5% | 80 | 100% |
| 2 | 29 | 36.3% | 27 | 33.8% | 11 | 13.8% | 10 | 12.5% | 3 | 3.8% | 80 | 100% |
| 3 | 31 | 38.8% | 29 | 36.3% | 14 | 17.5% | 5 | 6.3% | 1 | 1.3% | 80 | 100% |
| 4 | 28 | 35.0% | 36 | 45.0% | 8 | 10.0% | 6 | 7.5% | 2 | 2.5% | 80 | 100% |

| No. | Jawaban (Z2) | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|--------------|-------|---------------------|------|--------|------|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 5 | 27 | 33.8% | 32 | 45.0% | 12 | 15.0% | 6 | 7.5% | 3 | 3.8% | 80 | 100% |
| 6 | 16 | 20.0% | 36 | 45.0% | 15 | 18.8% | 11 | 13.8% | 2 | 2.5% | 80 | 100% |

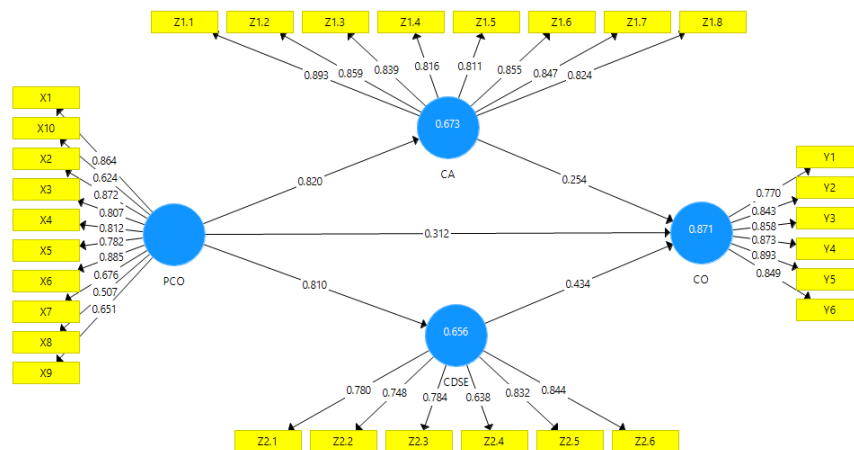
Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
2. Jawaban responden tentang selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 36.3%
3. Jawaban responden tentang selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 38.8%
4. Jawaban responden tentang meiliki kemampuan khusus., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
5. Jawaban responden tentang akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
6. Jawaban responden tentang memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%

4.2 Analisis Data

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*



Sumber: Smart PLS 3 (2024)

Gambar 4.1

Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen

adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|------|----------------------------------|
| CA | 0.712 |
| CDSE | 0.599 |
| CO | 0.720 |
| PCO | 0.574 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.6 *Discriminant Validity*

| | CA | CDSE | CO | PCO |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| X1 | 0.650 | 0.677 | 0.773 | 0.864 |
| X10 | 0.489 | 0.569 | 0.532 | 0.624 |
| X2 | 0.743 | 0.702 | 0.797 | 0.872 |
| X3 | 0.666 | 0.654 | 0.669 | 0.807 |
| X4 | 0.659 | 0.658 | 0.716 | 0.812 |
| X5 | 0.628 | 0.595 | 0.641 | 0.782 |
| X6 | 0.684 | 0.649 | 0.739 | 0.885 |
| X7 | 0.516 | 0.548 | 0.602 | 0.676 |

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|
| X8 | 0.585 | 0.570 | 0.537 | 0.507 |
| X9 | 0.530 | 0.459 | 0.507 | 0.651 |
| Y1 | 0.613 | 0.733 | 0.770 | 0.663 |
| Y2 | 0.682 | 0.708 | 0.843 | 0.669 |
| Y3 | 0.742 | 0.745 | 0.858 | 0.701 |
| Y4 | 0.773 | 0.758 | 0.873 | 0.790 |
| Y5 | 0.781 | 0.760 | 0.893 | 0.847 |
| Y6 | 0.713 | 0.797 | 0.849 | 0.752 |
| Z1.1 | 0.893 | 0.708 | 0.772 | 0.692 |
| Z1.2 | 0.859 | 0.636 | 0.716 | 0.685 |
| Z1.3 | 0.839 | 0.672 | 0.767 | 0.715 |
| Z1.4 | 0.816 | 0.605 | 0.686 | 0.685 |
| Z1.5 | 0.811 | 0.586 | 0.632 | 0.663 |
| Z1.6 | 0.855 | 0.619 | 0.694 | 0.730 |
| Z1.7 | 0.847 | 0.717 | 0.718 | 0.741 |
| Z1.8 | 0.824 | 0.703 | 0.726 | 0.620 |
| Z2.1 | 0.657 | 0.780 | 0.632 | 0.637 |
| Z2.2 | 0.586 | 0.748 | 0.612 | 0.537 |
| Z2.3 | 0.611 | 0.784 | 0.728 | 0.703 |
| Z2.4 | 0.514 | 0.638 | 0.518 | 0.434 |
| Z2.5 | 0.635 | 0.832 | 0.748 | 0.627 |
| Z2.6 | 0.614 | 0.844 | 0.814 | 0.760 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing

4.2.1.3 Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk

nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-------------|-------------------------|------------------------------|
| CA | 0.942 | 0.952 |
| CDSE | 0.865 | 0.899 |
| CO | 0.922 | 0.939 |
| PCO | 0.913 | 0.929 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------|-----------------|--------------------------|
| CA | 0.673 | 0.669 |
| CDSE | 0.656 | 0.652 |
| CO | 0.871 | 0.866 |

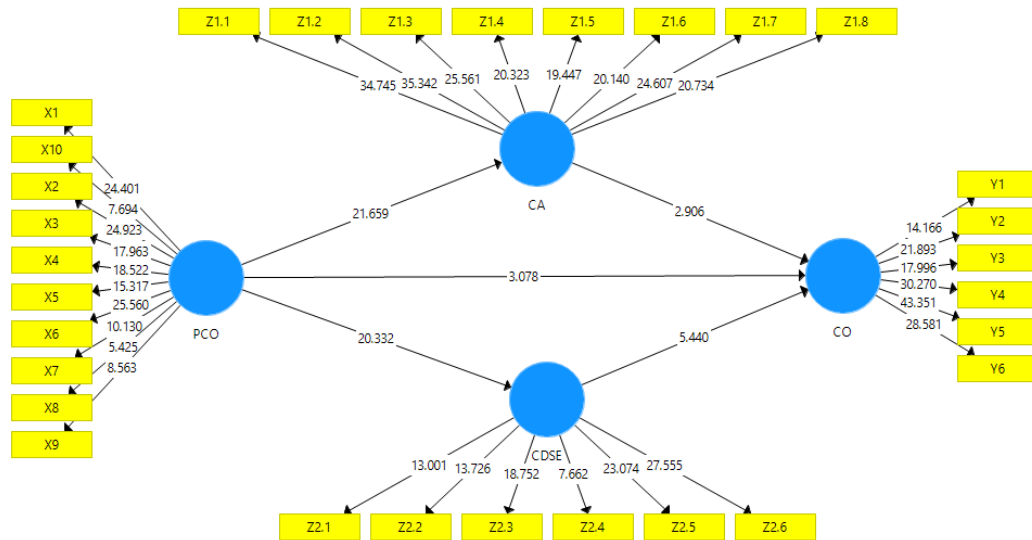
Sumber : Data Diolah, 2024

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh *protean career orientantion*, *career adaptability* dan *career decision self efficacy* terhadap dengan nilai r-square 0,871 mengindikasikan bahwa variasi nilai *career optimism* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *protean career orientantion*, *career adaptability* dan *career decision self efficacy* sebesar 87,1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh *protean career orientantion*, terhadap dengan nilai r-square 0,673 mengindikasikan bahwa variasi nilai *career adaptability* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *protean career orientantion* sebesar 67,3% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh *protean career orientantion*, terhadap dengan nilai r-square 0,656 mengindikasikan bahwa variasi nilai *career adaptability* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *protean career orientantion* sebesar 67,3% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis

pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.2 Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.10 Path Coefficient

| | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------|---------------------|--------------------------|----------|
| CA -> CO | 0.254 | 2.906 | 0.004 |
| CDSE -> CO | 0.434 | 5.440 | 0.000 |
| PCO -> CA | 0.820 | 21.659 | 0.000 |
| PCO -> CDSE | 0.810 | 20.332 | 0.000 |
| PCO -> CO | 0.312 | 3.078 | 0.002 |

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.312. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas

(p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *protean career orientation* berpengaruh signifikan terhadap *career optimism*

2. Pengaruh *career adaptability* terhadap *career optimism* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.254. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap *career optimism*
3. Pengaruh *Carrer Decision Self Efficacy* terhadap *career optimism* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.434. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Carrer Decision Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *career optimism*
4. Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Adaptability* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.820. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Adaptability*
5. Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Decision Self Efficacy* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.810. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Decision Self Efficacy*

4.2.3.2 Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Specific Indirect Effects

| | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------|---------------------|-----------------------------|----------|
| PCO -> CA -> CO | 0.208 | 2.717 | 0.007 |
| PCO -> CDSE -> CO | 0.351 | 5.668 | 0.000 |

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism* dimediasi *career adaptability* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,208. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,007 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* mampu memediasi pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism*
2. Pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism* dimediasi *Carrer Decision Self Efficacy* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,351. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *Carrer Decision Self Efficacy* mampu memediasi pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism*

4.2.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

4.2.4.1 Pengaruh *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Optimism*

Pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.312. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *protean career orientation* berpengaruh signifikan terhadap *career optimism*

Seseorang dengan tingkat optimis karir yang kuat cenderung memiliki kemampuan dalam mengendalikan karir masa depannya, mulai dari terlibat mengenai hal baru dalam karirnya sampai mendapatkan tujuan karir masa depannya (Bahagia et al, 2024). Mereka yang menerapkan orientasi karir protean akan lebih memiliki semangat dalam mencari peluang dalam pengembangan karirnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa protean career berpengaruh positif dengan career optimism (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silalahi et al., 2023) bahwa *protean career* berpengaruh positif dan signifikan dengan *career optimism*.

4.2.4.2 Pengaruh *Carrer Adaptability* Terhadap *Carrer Optimism*

Pengaruh *career adaptability* terhadap *career optimism* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.254. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap *career optimism*

Adaptabilitas karir merupakan kesiapan seseorang untuk menghadapi tugas yang berkaitan dengan persiapan dan keterlibatan dalam lingkungan kerja, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga. Optimis karir juga dikaitkan erat dengan adaptasi lingkungan kerja karena orang dengan optimis atau kepercayaan diri yang kuat akan lebih mudah dalam mengenal lingkungan baru dalam kehidupannya (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif terhadap *career optimism*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Salim et al., 2023) bahwa career adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap career optimism

4.2.4.3 Pengaruh *Carrer Decision Self Efficacy* Terhadap *Carrer Optimism*

Pengaruh *Carrer Decision Self Efficacy* terhadap *career optimism* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.434. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Carrer Decision Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *career optimism*

Optimis karir menjadi faktor penting dalam efikasi diri pada pengambilan keputusan (Daulay & Handayani, 2021). Seperti yang diketahui, seseorang dengan optimis atau kepercayaan diri yang tinggi akan cenderung memiliki kesempatan lebih dalam mengontrol kinerja masa depannya, mulai dari menemukan tujuan sampai cara mereka dalam meyakinkan diri dalam pengambilan keputusan yang dibutuhkan dimasa depan (Daulay & Kurnia, 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa career decision self-efficacy berpengaruh positif terhadap career optimism.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ünder et al., 2023) bahwa career decision self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap career optimism

4.2.4.4 Pengaruh *Protean Career Orientation* berpengaruh terhadap *Carrer Adaptability*

Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Adaptability* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.820. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Adaptability*

Adaptasi karir dikatakan bagian penting dari teori dalam mengambil peran penting dalam membantu seseorang dalam merubah keadaan, apalagi dalam penentuan orientasi karir dalam masa depannya (Kurnia & Daulay, 2021). Beberapa factor yang dianggap saling menghubungkan adaptasi karir dengan orientasi karir masa depan yaitu perhatian, control, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri seseorang. Orientasi karir protean juga merupakan pola perubahan dalam lingkup pekerjaan yang diperlukan untuk mengembangkan masa depan seseorang dalam mencapai tujuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa protean career berpengaruh positif terhadap career adaptability.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Taufiq et al., 2019) bahwa protean career berpengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability

4.2.4.5 Pengaruh *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Decision Self Efficacy*

Pengaruh *Protean Career Orientation* terhadap *Carrer Decision Self Efficacy* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.810. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Decision Self Efficacy*

Pada dasarnya *protean career* adalah standar atau nilai pribadi yang menentukan keberhasilan seseorang dalam karirnya. Seseorang dengan orientasi karir tinggi juga cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan. Protean career sendiri dianggap konsep yang membebaskan seseorang untuk menentukan masa depan yang diinginkan tanpa terikat sesuatu. Hal tersebut sejalan dalam efikasi diri dalam pengambilan keputusan yang mementingkan

kepercayaan seseorang untuk bisa menentukan keputusan untuk masa depan kinerjanya. Efikasi diri pada umumnya suatu keyakinan seseorang untuk mengambil keputusan. Hasil analisis menunjukkan bahwa protean career berpengaruh positif terhadap career decision self-efficacy.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chui et al., 2022) bahwa protean career berpengaruh positif dan signifikan dengan career decision self-efficacy

4.2.4.6 Pengaruh *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Optimism* Melalui *Carrer Adaptability*

Pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism* dimediasi *career adaptability* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,208. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,007 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* mampu memediasi pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism*

Career adaptability sendiri dipandang sebagai suatu kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk merespon situasi yang sulit dalam lingkungan kerja. Kemampuan beradaptasi karir merupakan bagian penting pada optimis karir, karena mampu meningkatkan kesesuaian antara manusia dan lingkungannya, dan meningkatkan harapan mereka mengenai masa depan karirnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa career adaptability memediasi pengaruh protean career terhadap career optimism. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Coetzee, 2022) bahwa career optimism berpengaruh positif dan signifikan terhadap protean career melalui career adaptability.

4.2.4.7 Pengaruh *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Optimism* Melalui *Carrer Decision Self Efficacy*

Pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism* dimediasi *Carrer Decision Self Efficacy* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,351. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *Carrer Decision Self Efficacy* mampu memediasi pengaruh *protean career orientation* terhadap *career optimism*

Efikasi diri dapat membantu individu mengatur dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki, mengurangi kecemasan yang muncul, dan menyelesaikan tugas sesuai yang dituju. Factor pribadi dan factor situasional dikatak sebagai factor pendukung yang cukup penting dalam efikasi diri untuk mendorong optimis karir mencapai tujuan karirnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa *career decision self-efficacy* memediasi pengaruh *protean career* terhadap *career optimism*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tee et al., 2022) bahwa *career optimism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *protean career* melalui *career decision self-efficacy*.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. *Carrer Adaptability* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. *Carrer Decision Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Optimism* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Adaptability* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Decision Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Optimism* melalui *Carrer Adaptability* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. *Protean Career Orientation* berpengaruh signifikan terhadap *Carrer Optimism* melalui *Carrer Decision Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari *Carrer Decision Self Efficacy* diharapkan untuk kepada karyawan dalam membentuk efikasi diri yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Melihat dari *Carrer Optimism* diharapkan untuk pimpinan memberikan karyawan dalam membentuk motivasi yang intents agar dapat meningkatkan opimsime karir sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.
3. Melihat dari *career adaptability* diharapkan pimpinan mengawasi langsung agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi *Carrer Optimism* hanya *proten career optimis*, *career adaptabiliy* dan *career decision self efficacy* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Carrer Optimism*.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 80 orang sebagai sampel hanya pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Astuti, A. P., & Ilfiandra, I. (2019). Karakteristik Efikasi Diri Pembuatan Keputusan Karir Pada Remaja. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 3(1), 30–35.
- Baglama, B., & Uzunboylu, H. (2017). The Relationship Between Career Decision Making Self Efficacy and Vocational Outcome Expectations of Preservice Special Education Teachers. *South African Journal of Education*, 3(4), 1–10.
- Bahagia, R., Daulay, R., Arianty, N., & Astuti, R. (2024). Transformational Leadership, Emotional Intelligence, and Innovative Work Behavior: Mediating Roles of Knowledge Sharing at Public Hospitals in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 103–114.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Baruch, Y. (2004). Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Paths: Organizational and Individual Perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58–73.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18.
- Chhetri, P., Afshan, N., & Chatterjee, S. (2014). The Impact of Perceived Organizational Politics on Work Attitudes: The Moderating Role of Leader-Member-Exchange Quality. *International Journal of Human Capital Technology Professional*, 5(2), 1–13.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 833–842.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.

- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fitriani, A. (2016). Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Psychological Well Being. *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 11(1), 1–24.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2017). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gulyani, G., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator Analysis of Passion For Work in Indian Millennials: Relationship Between Protean Career Attitude and Proactive Work Behavior. *Career Development International*, 22(1), 50–69.
- Guyton, A. C., John, E., & Hall, P. D. (2012). *Textbook of Medical Physiology*. Philadelphia: Elsevier.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The 1st International Conference On Economics Managemnet Accounting And Business (ICEMAB)*, 1–7.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kusyadi, Y. (2020). Career Adaptability in Various Theories: Review Through Multicultural Perspectives. *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 4(1), 14–27.
- McLennan, M. R., Spagnoletti, N., & Hockings, K. J. (2017). The Implications of Primate Behavioral Flexibility for Sustainable Human–Primate Coexistence in

- Anthropogenic Habitats. *International Journal of Primatology*, 38, 105–121.
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 160–174.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Kencana.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123–139.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Sharf, S. (2016). *Applying Career Development Theory of Counseling*. California: Wadsworth.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 34–49.
- Zamroni, E. (2016). Urgensi Carrer Decision Making Skills Dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik. *Jurnal Konseling: Gusjiagang*, 2(2), 140–152.
- Zimmerman, B. J., & Pons, M. M. (1988). Construct Validation of a Strategy Model of Student Self-Regulated Learning. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 248–290.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Septian Rizky Chandra memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh *Protean Career Orientation* Terhadap *Carrer Optimism* Melalui *Carrer Adaptability* dan *Carrer Decision Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Career Optimism (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Promosi yang di berikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja para pegawai | | | | | |
| 2 | Pekerjaan yang saya terima sesuai minat dengan keahlian saya | | | | | |
| 3 | Karir saya berkembang jika saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan | | | | | |
| 4 | Program pengembangan karir yang ada diperusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya | | | | | |
| 5 | Pengalaman dan lama bekerja menjadi dasar pertimbangan perusahaan dalam memberikan promosi kepada para karyawan | | | | | |
| 6 | Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada karyawan. | | | | | |

Protean Career Orientation (X)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya akan terus mengasah kemampuan agar karir saya naik | | | | | |
| 2 | Saya mempunyai jadwal untuk mencapai target kerja | | | | | |
| 3 | Saya bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari | | | | | |
| 4 | Saya memikirkan masa depan | | | | | |
| 5 | Saya mampu mencapai karir untuk masa depan saya | | | | | |
| 6 | Saya mampu menyelesaikan rintangan dalam karir saya | | | | | |
| 7 | Saya selalu ingin tahu tentang peluang-peluang baru yang bisa saya ambil | | | | | |
| 8 | Saya senang mempelajari keterampilan baru | | | | | |
| 9 | Saya memiliki strategi yang baik untuk menyeimbangkan pekerjaan | | | | | |
| 10 | Bekerja adalah prioritas saya | | | | | |

Carrer Adaptability (Z1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Saya menyadari bahwa pilihan yang saya ambil menentukan masa depan saya | | | | | |
| 2 | Saya selalu mempersiapkan masa depan saya | | | | | |
| 3 | Saya senang mempelajari keterampilan baru | | | | | |
| 4 | Saya selalu bekerja hingga batas kemampuan saya | | | | | |
| 5 | Saya suka mengeksplorasi hal baru | | | | | |
| 6 | Saya selalu mencari kesempatan untuk berkembang sebagai seorang individu | | | | | |
| 7 | Saya melakukan apa yang menurut saya baik | | | | | |
| 8 | Saya membuat keputusan sendiri mengenai karier saya | | | | | |

Career Decision Self Efficacy (Z2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Saya selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan | | | | | |
| 2 | Saya selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit | | | | | |
| 3 | Saya selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan | | | | | |
| 4 | Saya meiliki kemampuan khusus. | | | | | |
| 5 | Saya akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit. | | | | | |
| 6 | Saya memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan | | | | | |